

# **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries)**

**Faisalsya Rosa Halim, Ari Pradhanawati, Reni Shinta Dewi**

*Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*

*Email : faisalhl@gmail.com*

## ***Abstract***

Employee performance is affected by several factors, among which is the appropriate compensation, high work discipline and motivation to work well. This research aims to know and explain the effect of compensation, work discipline and motivation of work on performance of employees part production PT Sai Apparel Industries. This research type is *eksplanatory research*. Using data collection techniques interviews, questionnaires and observation. The conclusion from this study is that there are influences between compensation, work discipline and motivation of work on performance of employees. Based on these conclusions, then companies need to pay attention to matters concerning the guarantee of the maintenance of health, level of attendance in work, level of compliance and the level of recognition of conformity of work with a defined procedure. So it is expected to improve the performance of employees.

*Keywords: compensation, work discipline, motivation to work, employee performance*

## **Abstrak**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kompesasi yang sesuai, disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sai Apparel Industries. Tipe penelitian ini adalah *eksplanatory research*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal mengenai jaminan pemeliharaan kesehatan, tingkat kehadiran dalam bekerja, tingkat kesesuaian penghargaan dan tingkat kesesuaian pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

*kata kunci : kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, Didalam fungsi-fungsi manajemen, penyusunan organisasi merupakan fungsi yang menentukan karena dalam membuat perencanaan, memimpin atau mengarahkan serta mengendalikan perusahaan harus diisi oleh

orang-orang yang menguasai bidangnya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk menghasilkan output yang efektif dan efisien tidak akan lepas dari peran kinerja karyawan. Kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi (Robbins, 2003:226).

Perkembangan garmen akan sandang dan kebutuhan manusia menduduki peringkat tertinggi, manusia selalu ingin tetap berpenampilan mengikuti perkembangan jaman membuat perusahaan semakain giat dalam melakukan inovasi dalam setiap produk yang dihasilkannya.

PT. Sai Apparel Industries adalah salah satu perusahaan industri yang terletak di Kota Semarang, bergerak di bidang garmen dan tekstil memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian. Orientasi pasarnya adalah ekspor. Untuk mendukung kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan maka diperlukan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Kualitas kerja karyawan dapat dilihat melalui penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja ini penting karena dapat memberikan umpan balik yang sesuai diharapkan perusahaan. Masih adanya beberapa karyawan pada *grade c* dengan nilai kurang baik yang diakibatkan pelanggaran kerja sehingga dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan dan kualitas kerja yang dihasilkan, semakin tinggi pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan, pada akhirnya akan berdampak juga pada kinerja perusahaan.

Adanya perjanjian kerja bersama yang terkadang masih dilanggar perusahaan dalam pembayaran upah, pengklaiman jaminan sosial dan proses pengajuan cuti mengakibatkan timbulnya keresahan karyawan, sehingga dapat mengakibatkan turunnya motivasi kerja karyawan. Kemudian masih cukup banyaknya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan yang sah serta tindak pelanggaran teguran dan surat peringatan yang mengindikasikan adanya tingkat disiplin kerja yang kurang pada karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries. Hal inilah yang menarik penulis untuk mengetahui apakah *kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja* mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis perlu melakukan penelitian mengenai, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi" penelitian dilakukan di PT Sai Apparel Industries Semarang.

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut: (a) Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries?; (b) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries?; (c) Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries?; (d) Apakah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries?;

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (a) Untuk mengetahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries ?; (b) Untuk mengetahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries ?; (c) Untuk mengetahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries ?; (d) Untuk mengetahui bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries ?.

## KAJIAN TEORI

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya didasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Perilaku organisasi sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Ruang lingkup kajian ilmu perilaku

organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi. Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi kaitan unsur-unsur komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah: motivasi, disiplin kerja, stress atau konflik, pembinaan karir, masalah sistem imbalan (kompensasi), hubungan komunikasi, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, produktifitas atau kinerja (*performance*) dan sebagainya (Robbins, 2003 :144). Dalam penelitian ini akan membahas mengenai kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Kompensasi menurut Hariandja (2007:244) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Yang menjadi indikator-indikator dari kompensasi adalah : (a) besarnya upah pokok; (b) besarnya upah lembur; (c) kesesuaian upah dengan kebutuhan hidup; (d) jaminan sosial yang diberikan perusahaan; (e) tunjangan yang diberikan perusahaan; (f) cuti yang diberikan perusahaan.

Disiplin kerja menurut Rivai (2009:826) adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Yang menjadi indikator-indikator disiplin kerja menurut Soejono (2002:67) adalah sebagai berikut : (a) ketatan karyawa terhadap prosedur kerja (b) ketaatan karyawan terhadap arahan atasan (c) ketepatan waktu (d) penggunaan dan pemeliharaan alat-alat perlengkapan kerja.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:140) mendefinisikan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Yang menjadi indikator-indikator motivasi kerja adalah (a) tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologi (b) Tingkat pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan (c) tingkat pemenuhan kebutuhan sosial (d) tingkat pemenuhan kebutuhan penghargaan. (f) tingkat pemenuhan aktualisasi diri.

Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002:78) adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, tingkat kehadiran, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan pencapaian target. Hal penting yang perlu digaris bawahi adalah kinerja seorang karyawan akan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut memberikan kontribusi kepada organisasi. Berdasarkan teori, maka ditetapkan indikator kinerja karyawan PT. Sai Apparel dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, tingkat kehadiran, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan pencapaian target.

## Metode

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penjelasan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah (*Purposive Sampling*). Sampel ditentukan dengan menggunakan pertimbangan tertentu sebanyak 96 responden. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS For Windows.

## Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

Mean Variabel Kompensasi												
No	Pertanyaan	STS(1)		TS(2)		C(3)		S(4)		SS(5)		MEAN
		F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	skor
1	P1	0	0	2	4	21	63	47	188	26	130	4,01
2	P2	0	0	1	2	20	60	51	204	24	120	4,02
3	P3	0	0	1	2	17	51	53	212	25	125	4,06
4	P4	0	0	0	0	22	66	45	180	29	145	4,07
5	P5	0	0	3	6	26	78	46	184	21	105	3,89
6	P6	0	0	6	12	24	72	48	192	18	90	3,81
7	P7	0	0	0	0	14	42	43	172	39	195	4,26
8	P8	0	0	3	6	25	75	43	172	25	125	3,94
9	P9	0	0	2	4	24	72	46	184	24	120	3,96
10	P10	0	0	0	0	21	63	49	196	26	130	4,05
11	P11	0	0	0	0	19	57	52	208	25	125	4,06
12	P12	0	0	0	0	23	69	40	160	33	165	4,10
Rerata												4,01

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Mean Variabel Disiplin Kerja												
No	Pertanyaan	STS(1)		TS(2)		C(3)		S(4)		SS(5)		MEAN
		F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	skor
1	P13	0	0	2	4	25	75	45	180	24	120	3,95
2	P14	0	0	0	0	22	66	48	192	26	130	4,04
3	P15	0	0	5	10	26	78	48	192	17	85	3,80
4	P16	0	0	0	0	14	42	46	184	36	180	4,23
5	P17	0	0	5	10	28	84	40	160	23	115	3,84
6	P18	0	0	2	4	29	87	43	172	22	110	3,89
Rerata												3,96

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2014

Mean Variabel Motivasi Kerja												
No	Pertanyaan	STS(1)		TS(2)		C(3)		S(4)		SS(5)		MEAN
		F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	skor
1	P19	0	0	7	14	15	45	54	216	20	100	3,91
2	P20	0	0	1	2	18	54	53	212	24	120	4,04

3	P21	0	0	1	2	23	69	59	236	13	65	3,88
4	P22	0	0	0	0	17	51	54	216	25	125	4,08
5	P23	0	0	1	2	19	57	60	240	16	80	3,95
6	P24	0	0	1	2	11	33	63	252	21	105	4,08
7	P25	0	0	13	26	25	75	34	136	24	120	3,72
8	P26	0	0	7	14	15	45	54	216	20	100	3,91
9	P27	0	0	4	8	21	63	46	184	25	125	3,96
<b>Rerata</b>												<b>3,95</b>

*Sumber : Data primer yang diolah, 2014*

<b>Mean Variabel Kinerja Karyawan</b>												
No	Pertanyaan	STS(1)		TS(2)		C(3)		S(4)		SS(5)		MEAN skor
		F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	F	skor	
1	P28	0	0	1	2	33	99	44	176	18	90	3,82
2	P29	0	0	5	10	25	75	40	160	26	130	3,91
3	P30	0	0	2	4	27	81	41	164	26	130	3,95
4	P31	0	0	7	14	35	105	41	164	13	65	3,63
5	P32	0	0	7	14	25	75	44	176	20	100	3,80
6	P33	0	0	4	8	28	84	39	156	25	125	3,89
7	P34	0	0	1	2	23	69	48	192	24	120	3,99
8	P35	0	0	0	0	16	48	51	204	29	145	4,14
9	P36	0	0	1	2	25	75	54	216	16	80	3,80
10	P37	0	0	1	2	23	69	49	196	23	115	3,98
11	P38	0	0	1	2	17	51	44	176	34	170	4,16
12	P39	0	0	1	2	33	99	44	176	18	90	3,82
13	P40	0	0	5	10	25	75	40	160	26	130	3,91
14	P41	0	0	2	4	27	81	41	164	26	130	3,95
15	P42	0	0	7	14	35	105	41	164	13	65	3,65
<b>Rerata</b>												<b>3,88</b>

*Sumber : Data primer yang diolah, 2014*

### Hasil Uji Regresi

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan
		t hitung/ F hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	Hipotesis

1	Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	9,659	0,000	0,719	51,7%	Ha diterima
2	Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	7,157	0,000	0,594	35,3%	Ha diterima
3	Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	7,102	0,000	0,591	34,20%	Ha diterima
4	Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)	40,290	0,000	0,754	56,80%	Ha diterima

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2014

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa mean rata-rata variabel kompensasi yaitu sebesar 4,01. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden menyatakan kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai UMR dan perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui mean rata-rata variabel disiplin kerja dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,96. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden menilai tingkat disiplin kerja karyawan terhadap peraturan tata tertib perusahaan tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan mean rata-rata motivasi kerja yaitu sebesar 3,95. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa mean rata-rata variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 3,88. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden menyatakan kinerja karyawan tetap bagian produksi PT. Sai Apparel tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,719 yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 51,7%, yang berarti 48,3% dijelaskan oleh variabel lain selain kompensasi.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,594, yang berarti hubungan antara keduanya adalah cukup kuat. Hasil uji determinasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,3%, sisanya berarti 64,7% dijelaskan oleh variabel lain selain disiplin kerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,591, yang berarti hubungan antara keduanya adalah

cukup kuat. Hasil uji determinasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%, sisanya berarti 65,8% dijelaskan oleh variabel lain selain motivasi kerja.

Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji korelasi yaitu sebesar 0,754 yang berarti hubungan antara kompensasi disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama adalah kuat. Hasil uji kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama sebesar 56,8% terhadap kinerja karyawan, sisanya berarti 43,2% dijelaskan oleh variabel lain selain kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian, secara umum responden menilai bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan UMR dan perjanjian kerja bersama. Berdasarkan hipotesis pertama yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 51,7%. Hal ini menjawab penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanti (2007:142) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alam Daya Sakti Semarang, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 46,6%. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian, secara umum responden menilai bahwa disiplin kerja karyawan terhadap peraturan tata tertib perusahaan tinggi. Berdasarkan hipotesis kedua yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,3%, Hal ini menjawab penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanti (2007:142) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alam Daya Sakti Semarang, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 25%. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis yang ketiga dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%. Hal ini menjawab penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yoga Arzenda (2013:11) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PNS BAPPEDA Kota Malang, motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 14,9%. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis yang keempat dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki konstribusi sebesar 56,8% dalam menerangkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan 43,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini

kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang tinggi sebesar 73,2% terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan kompensasi diukur berdasarkan indikator: besarnya upah pokok, upah lembur, kesesuaian upah dengan kebutuhan hidup, jaminan sosial, tunjangan dan cuti yang diberikan perusahaan sudah disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan, jabatan, pengalaman dan keahlian yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja bersama sehingga memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja hanya memberikan pengaruh dan 27,2%. Motivasi kerja memiliki pengaruh kerja 55,3%. Hal ini dikarenakan motivasi kerja diukur berdasarkan indikator : tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologi, tingkat pemenuhan keamanan dan keselamatan, tingkat pemenuhan kebutuhan sosial, tingkat pemenuhan kebutuhan penghargaan dan tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

Dari analisis diatas, maka dapat dilihat bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan secara simultan yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh kompensasi. Meskipun demikian disiplin kerja dan motivasi kerja juga tetap perlu ditingkatkan karena merupakan hal yang sangat penting, keduanya bertujuan untuk menjadikan penyemangat karyawan untuk melakukan kinerja yang semakin baik. Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih semangat. Sedangkan disiplin kerja merupakan sikap/kepribadian seorang yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas yang diemban dengan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga apabila karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi tidak heran apabila karyawan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi PT. Sai Apparel industries disimpulkan sebagai berikut : (a) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi finansial langsung yang berupa upah pokok dan upah lembur semakin sesuai dengan perjanjian kerja bersama, UMR Kota Semarang dan semakin sesuai dengan kebutuhan hidup maka akan semakin baik kinerjanya. Disamping itu perusahaan juga memberikan kompensasi finansial tidak langsung berupa jaminan sosial, tunjangan dan cuti. Apabila seluruh komponen kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik. Maka kompensasi menjadi tolok ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan. (b) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang. Apabila disiplin kerja karyawan tinggi dalam mengikuti prosedur kerja, arahan atasan, disamping itu, memiliki ketepatan waktu dalam bekerja yang sesuai dengan peraturan serta dalam penggunaan dan pemeliharaan alat-alat perlengkapan kerja dengan baik, dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. (c) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologis (pangan, sandang, papan) sampai tingkat aktualisasi diri yang semakin tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat. Sehingga motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (d) Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan semakin sesuai dengan perjanjian kerja bersama, adanya peningkatan disiplin kerja yang tinggi terhadap



peraturan tata tertib perusahaan, serta tingkat pemenuhan kebutuhan motivasi kerja karyawan yang semakin baik, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang bisa diambil dalam penelitian ini (a) mengenai kompensasi, PT. Sai Apparel Industries pada dasarnya sudah baik dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Namun masih terdapat karyawan yang menilai pemberian kompensasi kurang baik, hal ini tetap harus menjadi perhatian perusahaan khususnya mengenai kesesuaian jaminan pemeliharaan kesehatan yang diterima dengan harapan. untuk jaminan pemeliharaan kesehatan perusahaan mengelola sendiri dengan menyediakan fasilitas poliklinik dan rumah sakit yang ditunjuk oleh perusahaan. Akan tetapi jumlah poliklinik yang disediakan dan rumah sakit yang ditunjuk menurut responden belum sesuai dengan jumlah karyawan sehingga dalam pelayanannya kurang maksimal. Untuk menciptakan tingkat pemeliharaan kesehatan yang lebih baik kepada karyawan, diharapkan perusahaan menyediakan beberapa fasilitas melalui klinik dokter umum, namun tetap harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. (b) Diharapkan kepada perusahaan PT. Sai Apparel Industries memberikan pemahaman kepada karyawan tentang peraturan yang ada di perusahaan dengan mensosialisasikan pentingnya kepatuhan terhadap presensi kehadiran dalam bekerja karena memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini dikarenakan masih adanya beberapa karyawan yang masih datang terlambat dalam bekerja baik saat jam masuk, istirahat maupun pulang, serta tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan yang cukup tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan sanksi yang tegas dan segera bagi pelanggar peraturan dengan tujuan agar memberikan efek jera agar tidak menjadikan kebiasaan. (c) Untuk menciptakan tingkat motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan, maka sebaiknya perlu diberikan motivasi yang lebih baik pada kesesuaian tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan karena memiliki nilai rata-rata yang terendah. Hal ini dikarenakan menurut responden penghargaan yang diberikan perusahaan setiap bulannya hanya memberikan bonus Rp. 50.000-, setiap karyawan teladan yang terpilih, untuk itu perusahaan perlu meningkatkan pemenuhan kebutuhan penghargaan karena dengan tingkat penghargaan yang tinggi karyawan merasa diperhatikan keberadaannya sehingga dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan. Tentunya dalam memberikan peningkatan pemenuhan penghargaan harus tetap disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. (d) Mengenai kinerja karyawan, Diharapkan kepada perusahaan PT. Sai Apparel Industries memberikan perhatian mengenai kesesuaian pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan karena memiliki nilai rata-rata terendah. Hal ini dikarenakan terkadang perusahaan sering menambahkan jam kerja tanpa upah sesuai prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. adanya pelanggaran perjanjian kerja tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaan karena berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

## DAFTAR REFERENSI

- Hariandja Marihot Tua, Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Mathis, dan Jackson, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama,. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia  
**Non Buku :**

Amrul Chakim. 2013, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Wahid Hasyim Semarang. Jurnal*. Universitas Wahid Hasyim Semarang.

Riyanti, Reski Nindhita. 2007. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alam Daya Sakti Semarang. Skripsi*. Universitas Diponegoro.

Yoga Arzenda. 2013, *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNS BAPPEDA Kota Malang. Jurnal*. Universitas Brawijaya Malang.